

Васюков И.Л., Череповецкий государственный университет.

ОБЗОР НЕКОТОРЫХ СУЩЕСТВУЮЩИХ ПРАКТИК РАЗВИТИЯ ЛИДЕРОВ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

Система работы с лидерами – это целенаправленная, самоорганизующаяся система, в которой основными целями выступают активное включение молодого поколения в общественную и профессиональную жизнь, формирование у него лидерской жизненной позиции, развитие молодых людей как активных, творческих личностей – лидеров, способных взять на себя ответственность за решение важнейших задач тех или иных человеческих сообществ.

Цель – развитие лидерских задатков молодежи – реализуется на всех этапах функционирования педагогической системы – как вуза, так и любого педагогически ориентированного сообщества, как в ее дидактической, так и в воспитательной системе, а также в сфере профессионального и свободного общения всех участников образовательного и воспитательного процессов.

Попробуем обратиться к конкретным, наиболее интересным для нас системам работы по развитию лидерских качеств молодежи.

Скаутское движение

Зародилось оно в начале XX века в Англии и быстро получило широкое распространение а мире, в том числе и в России. Ее основателем был английский военный Баден Пауэлл, который и сформулировал основные принципы скаутов. Методика работы с детьми и молодежью, которую он придумал, строилась на романтико-приключенческой психологии подрастающего поколения, его тяге к неизведанному, романтическому, тайному, различного рода символике, атрибутам, жизни в группе сверстников и т.п.

По разным данным бывшие скауты составляют от 70 до 80 процентов топ-менеджмента развитых стран и стран «третьего мира». Подавляющее большинство руководителей крупнейших корпораций мира, военачальников, политических деятелей, членов королевских семей имеют самое непосредственное отношение к скаутскому движению. И это при том, что:

а) скаутские отряды не только не насаждаются в школах и вузах, как пионерские в СССР, но вообще отделены от государства и возглавляют их исключительно волонтеры;

б) ни в одной стране мира число охваченных скаутскими программами детей не превышает 2–3 процентов от общей численности детского населения. Исключение составляют Великобритания (4,5 %), США (около 6%) [1, с.64].

Если верить этим цифрам, то, без сомнения, скаутское движение отбирает определенный тип людей и формирует определенный тип личности. Все содержание скаутских программ с их неиссякаемым духом приключений и странствий, а также активные игровые формы работы построены на удовлетворении ребенком и молодым человеком именно этой подсознательной страсти — к овладению миром. Скаутское движение устроено по принципу «кальма-матер», оно формирует у человека качества автономной личности и выпускает его в мир, не сопровождая уже никогда.

Волонтерское движение

Обратившись к другой возрастной категории потенциального молодого лидера на Западе, мы обнаружим, что огромное число молодых людей студенческого возраста абсолютно бесплатно участвует в реализации различных социальных программ. В демократиях западного типа связи, опыт и репутация ценятся не менее высоко, чем деньги и хорошее образование.

В то время, когда во всем, как любили говорить в 90-е годы прошлого столетия, волонтерское движение — неплохо развитая сфера человеческой активности, а фигура волонтера — ценимая и уважаемая, нередко решающая и даже «разрубающая» узел так называемых тупиковых социальных проблем, деятельность внутри него никогда не сможет быть рентабельной.

В странах СНГ в отношении волонтерства, или, по-русски, добровольчества, наблюдается очевидный застой. В странах Запада, по существу, создана целая научно осмысленная инфраструктура помощи самим волонтерам. Для них существуют специальные бюро, которые собирают своеобразные заказы «на добровольную помощь», школы и курсы, специальные волонтерские лагеря, являющиеся в определенной степени аналогами «фабрик мысли», только социального плана, журналы и другая периодика, а также фонды, аккумулирующие определенные средства, которые компенсируют добровольцам их накладные расходы. Даже этого беглого перечисления размера помощи самому волонтерскому движению становится достаточно, чтобы понять: где-то,

но пока только не у нас, к этому движению относятся очень серьезно и вполне профессионально, без поиска «черной кошки» в темной комнате — мол, «нет среди этих волонтеров никаких альтруистов, все они ищут в этом движении свою выгоду».

Действительно в волонтерское движение приходит масса молодых людей, которыми, как правило, движет очень сложная гамма мотивов. Очень многие из них принимают участие в движении потому, что в нем участвуют их друзья, знакомые или потому, что их попросили. Скажем, среди опрошенных добровольцев — британцев больше чем 50 процентов респондентов называют именно этот мотив. Тогда очевидно, что волонтерство — это еще и элемент социальной моды, общественного престижа западного человека.

Еще интересный штрих — около четверти респондентов, занимаясь социальной работой, стремятся расширить масштабы своих социальных связей, а каждый десятый — приобрести какие-то нужные ему для жизни и профессии навыки, которые каким-либо другим путем приобрести для него просто тяжело. Несомненно, приобретение подобным путем уникальных социальных и организационных компетентностей — это ресурсный подход. Масштабы деятельности волонтеров, когда с ними обращаются по-государственному, с умом, просто поражают. В той же Великобритании, никогда не знавшей на себе, что такое обязательная общественная работа, как это было в СССР, те же волонтеры выполняют за год работу, равную труду двух миллионов человек, занятых полную рабочую неделю. Около 50 процентов подданных королевы вовлечены в формальные волонтерские движения, а три четверти англичан делают это вообще не обозначая каким-либо образом формальной причастности к той или иной волонтерской организации.

Трудно переоценить значение волонтерского труда и для так называемой проблемной молодежи. Одной из важнейших ее проблем, как известно, является дефицит социальной востребованности, зачастую мнимо реализуемый в асоциальной и даже антисоциальной сферах. Участие в волонтерской деятельности дает такой молодежи возможность в

значительной степени восполнить этот дефицит, почувствовать собственную значимость, свой вклад во «взрослое» дело. «Взрослое» дело, «настоящее» дело – вот те метафоры, которые должны привлекать наших школьников и студентов в эту среду.

Воспитательная система «Новая Цивилизация»

Разработана она в последние 10 лет коллективом авторов во главе с доктором педагогических наук А.С. Прутченковым. Проанализировав состояние воспитательных систем в России, этот коллектив авторов пришел к выводу, что взрослое население нашей страны оказалось в ситуации педагогического паралича. Оно не имело опыта жизни в гражданском обществе и, следовательно, было не в состоянии подготовить своих детей к жизни в условиях рыночной экономики [2].

В качестве альтернативы «педагогическому параличу» ученые смоделировали «игру в гражданское общество».

Для школы была придумана игра «Демократическая республика», которая проводится в течение учебного года и строится на основе самоуправления учащихся и сотрудничества всех субъектов педагогического процесса; для Дворцов творчества юных – межшкольную ролевую игру «Новая цивилизация», которая впоследствии дала название корпоративному социальному проекту ЮКОСа и одноименной общественной организации; для летнего лагеря отдыха – ролевую игру «Ньюландия».

В школе, в ДТЮ, на летних каникулах воспитанники «Новой цивилизации» не просто играют, а проигрывают жизненные ситуации, ранее не виданные их родителями: открывают свой бизнес, регистрируют частные предприятия, платят налоги, сами разрабатывают Конституцию и Законы, выбирают Президента и Парламент, формируют Правительство, защищают свои права.

«Игровая модель государства, по мнению авторов, – это универсально эффективная форма организации жизнедеятельности коллектива подростков» [2. с.28].

После того, как воспитанники окончили школу и стали поступать в профильные для

ЮКОСа вузы, стало понятно, что надо открывать студенческие клубы «Новой цивилизации». Сейчас они уже существуют в Томске, Самаре, Тюмени, Москве, Уфе. Приоритетными программами студенческих клубов являются менеджмент, лидерские тренинги и тренинги личностного роста, планирование карьеры, знакомство с предприятиями ЮКОСа, экстремальный туризм и образовательные путешествия.

Для успешной подготовки старшеклассников, желающих связать свою судьбу с профессией нефтяника, в некоторых городах стали открываться лицейские ЮКОС-классы.

Сегодня образовательные программы «Новой Цивилизации» охватывают все возрасты учащейся молодежи – от первого класса до выпускного курса университета. Из них три являются системообразующими для всей воспитательной системы «Новой цивилизации». Это: школьная игра «Демократическая республика», молодежный фестиваль «Новая Цивилизация», летний игровой лагерь «Ньюландия». Авторский коллектив «Новой Цивилизации» активно пропагандирует результаты своего труда и в настоящее время распространил свою деятельность в более чем 40 городах России.

Программа работы со школьниками и молодежью строится примерно следующим образом. На первом этапе «Запуска программ поиска, отбора и начальной подготовки молодежного актива» идет формирование молодежного актива. С его помощью в школах проводится игра «Демократическая республика», а затем между школами того или иного города – молодежный фестиваль «Новая Цивилизация».

По итогам фестиваля из его участников отбирается 20–30 самых активных и обладающих лидерскими качествами молодых людей, которые обучаются по программам «Новой Цивилизации» в летнем лагере «Ньюландия». В дальнейшем эти ребята становятся основой движения – Клубом менеджеров «Новая Цивилизация». Сам же летний лагерь способен подготовить молодежный актив для 5–6 городов или 50–60 школ!

Ключевым вопросом существования клубов с организационной точки зрения авторы

считают типологию социальных проектов. На начальном этапе они предлагают клубам остановиться на трех основных видах социальных проектов:

1. Проекты собственного производства.
2. Проекты работы с младшими школьниками.
3. Социальные молодежные проекты по выбору.

К проектам собственного производства относятся такие виды деятельности менеджеров, как ежегодное проведение полного цикла игр первого этапа («Демократическая республика», «Новая цивилизация», «Ньюландия»).

К проектам работы с младшими школьниками относится инструкторско-преподавательская деятельность старшеклассников по программе «Базовый курс навигатора». Навигаторами в «Новой цивилизации» называют конкретных участников этого движения.

Содержание социальных молодежных проектов по выбору зависит исключительно от изобретательности и доброй воли самих подростков и молодых людей.

На третьем этапе «Реализации комплексной программы развития личности школьников младшего и среднего звена «Базовый курс навигатора» ведется работа с младшими школьниками по различным направлениям подготовки.

На четвертом этапе «Создание системы довузовской подготовки и работы со студентами» реализуются программы профессиональной подготовки молодежи. Авторы рекомендуют этот этап проводить при наличии реального заказчика, заинтересованного в перспективе возвращения воспитанного движением актива на свои предприятия и учреждения.

Несомненно, эта воспитательная система создана в контексте исповедуемого нами ресурсного психолого-педагогического подхода.

«Лига Дела»

В развитие проекта «Новая цивилизация» ее авторским коллективом в 2003–2004 годах предложена идея создания независимого молодежного партнерства под названием «Лига дела» [1]. Эта организация молодых лидеров строится на гипотезе о потребности молодого человека постоянно расширять жизненное

пространство. Источник силы, данной человеку, — это потребность в освоении мира. Дело — это результат приложения сил человека и одновременно «прирост» как внутренний (личностный), так и внешний. Основа расширения жизненного пространства — грамотный менеджмент и самоменеджмент.

Проект «Лига Дела», по замыслу авторов, должен отвечать на вопрос: «Как стать эффективным лидером для себя, своей семьи, своего сообщества, своей «фирмы» и своей страны?». Речь идет о формировании свободной, независимой от других, автономной личности, которая, являясь конкурентоспособной, способна «пробиваться» сама.

«Лига Дела» на разных этапах возрастного, профессионального и социального развития молодого человека предлагает ему определенные пакеты лидерских обучающих программ и тренингов — так называемые «кейсы». В западной образовательной терминологии «кейс» означает цельный комплект обучающих программ, овладение которыми, обычно за короткий промежуток времени, позволяет человеку освоить новые для себя социальные или профессиональные компетенции. Кейсовое обучение в такой интерпретации означает адресную подготовку слушателя по узкому кругу вопросов. «Кейсовое» обучение проводится методом глубокого погружения слушателя в одну конкретную тему. В арсенале «кейсовой» подготовки — интенсивные тренинги, деловые игры и непременно практические занятия, позволяющие эффективно усваивать предлагаемый материал за очень ограниченное время.

Социально-психологическое развитие лидера, по мнению авторов проекта, происходит следующим образом. Любой человек, даже из числа тех, кто в 16 лет командовал полками, не сразу становится эффективным лидером. Нормальный ребенок освоение собственного жизненного пространства обычно начинает с собственной семьи; взрослея, юноша знакомится с новым для себя социальным окружением и впервые выбирает уровень своих лидерских амбиций. Начиная профессиональную деятельность, молодой человек начинает гонку за лидерством, делая себе карьеру. Молодой руководитель

стремится стать «большим» руководящим работником. Состоявшемуся промышленнику со временем становится тесно в бизнесе, и он пробует свои силы в политике. Успешный политик регионального масштаба, если запас его лидерских амбиций с возрастом не иссякает, замахивается на общероссийский уровень. Принимая во внимание необратимые процессы глобализации, можно с уверенностью утверждать, что лидер национального масштаба попытается влиять на процессы мирового характера. Однако, понятно, жизнь свидетельствует, что далеко не всем людям нужна эта «гонка по вертикали». Эта концепция очень напоминает идеи «трубопровода лидерства».

Возрастной ценз «Лиги Дела» – 28–30 лет. По мнению авторов проекта, это тот Рубикон, перейдя который, можно смело диагностировать масштаб лидерской состоятельности молодого человека.

Кейсовые программы проекта «Лига Дела» поэтапно структурированы по следующим условным ступеням социального развития молодого человека:

1. Лидер для себя
2. Лидер для семьи
3. Корпоративный лидер
4. Лидер местного сообщества
5. Политический лидер

Приходя в «Лигу Дела», молодой человек должен четко осознавать, какие выборы имеются у него в ней.

Вот примерное содержание лидерских «кейсов» на уровне «Лидер для себя»:

1. Самоменеджмент.
2. Тренинги личностного роста.
3. Мотивационные тренинги.
4. Коммуникационные тренинги.
5. Тренинги командного проектирования деятельности.

При этом в «Лиге Дела» декларируется принцип «параллельного маршрута», означающий, что молодой лидер, в зависимости от того, в какой из областей он чувствует нехватку знаний и опыта, сам выбирает ту или иную «кейсовую» программу. Главная задача «Академии успеха» – обеспечить молодому человеку в возрасте от 18 до 30 лет доступ к программам повышения лидерской эффективности в самый

ответственный период проявления его лидерских талантов.

В «Лиге Дела» сформулирована модель идеального лидера. Выпускник «Лиги Дела», по мнению авторов, должен выглядеть следующим образом:

1. Это молодой человек, способный своим трудом и собственным умом прокормить себя и семью.

2. Это хороший специалист в избранной профессиональной области, креативный менеджер, организатор производства или собственного дела.

3. Это активный гражданин местного сообщества, не замыкающийся в семейных и корпоративных интересах, реально влияющий на улучшение качества окружающей его жизни через общественные формы деятельности и механизмы социального партнерства (диапазон: от волонтерства до меценатства).

4. Это активный участник политической жизни своего города, региона, России (диапазон: от избирателя до действующего политика).

5. Это государственный человек, хорошо разбирающийся в бизнесе, государственном и общественном жизнеустройстве России [1, с. 107].

По мысли авторов «Лиги Дела», подготовка лидера не может ограничиваться изучением «кейсов» в области менеджмента, маркетинга и социального проектирования. Обучение – лишь овладение инструментом эффективной деятельности. Какую деятельность предлагает своим участникам «Лига Дела?». Никакую! Лидер сам определяет свою деятельность. Для Лиги важно, чтобы деятельность ее лидеров носила предпринимательский характер, то есть характер постоянного преобразования окружающего мира через поиск и внедрение инновационных, более эффективных форм организации нашей жизни.

Предпринимательскую деятельность лидеров Лиги ее авторы делят на два основных вида: бизнес-предпринимательство и социальное предпринимательство. При этом считается, что бизнес-предпринимательство, имеющее социальные последствия, так же ценно для Лиги, как и предпринимательство в социальной сфере.

«Лига Дела» для решения своих стратеги-

ческих и насущных вопросов в качестве своеобразного «правительства» имеет интегративный орган – Круглый стол Лиги, который работает уже на региональном уровне и разделен на три основных сектора:

1. Сектор бизнес – предпринимательства.
2. Сектор социальных предпринимателей.
3. Сектор государственной службы.

Модель Круглого стола Лиги пытается повторить модель гражданского общества. Членом регионального правительства Лиги, или, иначе, менеджером Круглого стола, может стать любой молодой человек в возрасте до 30 лет, руководящий реальным социально полезным проектом. Это может быть бизнес-проект, общественный проект или социально ориентированный проект государственного учреждения.

Количественный состав менеджеров Круглого стола не ограничен. Многочисленность менеджеров должна свидетельствовать только об одном: о большом количестве эффективных региональных Дел, реализуемых руками молодых лидеров.

Прием в менеджеры Круглого стола производится тайным голосованием по итогам защиты проекта претендента при условии, что за кандидата проголосовало не менее 2/3 всех Менеджеров Круглого Стола. Принимая решение во время голосования, менеджеры должны руководствоваться Регламентом аккредитации проектов Лиги, определяющим требования к проектам и критерии их социальной значимости.

Главные задачи Круглого стола Лиги и его менеджеров:

1. Поиск и привлечение к участию в программах Лиги молодых лидеров.
2. Организация обучения молодых людей по программам «Академии успеха».
3. Проведение независимой экспертизы социально-экономического развития своего региона, проблем молодежи и молодежной политики органов государственной власти.
4. Разработка собственных моделей социально-экономического развития своего региона и реализация собственными силами эффективных молодежных проектов в области бизнеса и социального предпринимательства.

5. Лоббирование интересов молодежи и проектов Лиги в законодательных и исполнительных органах власти своего региона и т.д.

Для координации деятельности «Лиги Дела» на российском уровне формируется Совет Лиги, состоящий из менеджеров Круглого стола от каждого субъекта Российской Федерации. Техническим органом, обслуживающим деятельность Совета Лиги, является Бюро лиги, состоящее из ответственного секретаря, аппарата ответственного секретаря, дирекций программ государственного, частного и общественного секторов.

Для молодых людей, не имеющих своего дела, не ведущих тех или иных серьезных проектов, но готовящих себя к этому, в «Лиге Дела» создаются «Клубы Дела», которые рассматривают своих членов как потенциальных лидеров и кандидатов в менеджеры Круглого стола (региональные молодежные правительства Лиги). Иными словами, Клуб Лиги объединяет всех молодых людей, участвующих в ее проектах, чувствующих в себе лидерские задатки, желающих повысить собственную конкурентоспособность, помочь России в создании институтов гражданского общества и становлении сильным процветающим государством. Основные виды деятельности Клубов лиги: обучающая деятельность по программам «Академии Успеха», молодежное предпринимательство, общественно-политическая деятельность, клубная деятельность и работа с выпускниками.

Интерес представляют и те критерии эффективности, которые декларируют авторы «Лиги Дела». Среди них они выделяют: критерии эффективности команды, критерии эффективности членов команды, критерии эффективности проектов, стоящих за членами команды. Например, среди критериев эффективности команды выделяются:

- представленность государственного, частного и общественного секторов (все сектора должны быть представлены);
- представленность молодежных лидеров по всем видам деятельности (предприниматели, госслужащие, СМИ, студенты, работники культуры и образования, творческая интеллигенция, военнослужащие);

– качество распределения функционала среди основных организаторов Совета Лиги (общая организация, организация учебной деятельности, организация досуговой деятельности, организация политпросвещения молодежи, организация предпринимательской деятельности, организация PR и GR – деятельности, организация хозяйственного и юридического обеспечения, организация массовых мероприятий и т.п.).

– признание команды значимой общественно-политической силой региона со стороны региональных элит, СМИ, местной власти и т.д.

Критерии эффективности проектов, стоящих за членами команды:

- актуальность для региона и России;
- востребованность и общественный резонанс;
- эффективность и результативность;
- охват участников и аудитория влияния;
- технологичность, способность к тиражированию опыта в масштабах региона и России;
- известность и узнаваемость брэнда;
- степень освещения в СМИ;
- перспективность с точки зрения формирования позитивного образа Лиги и т.п.

«Talent pool»

Если набрать в системе поиска www.msn.com словосочетание Talent Pool, то Вашему вниманию будет представлено огромное количество страничек, содержащих информацию о программах развития талантливых работников на предприятиях, в различных частных и государственных организациях разных стран мира.

Такие программы создаются для одарённых представителей различных профессий с целью совершенствования дарованных им способностей, а также для руководителей, чтобы совершенствовать их мастерство. Есть же и программы, посвященные совершенствованию лидерских качеств их участников безотносительно должности и профессиональной принадлежности.

«Одарённых руководителей, действительно способных реформировать работу в компании, в наши дни очень мало... Опросите акционеров с целью оценить важность Лу Герстнера для IBM, Джека Уэлча для General

Electric, Лоуренса Боссида для Allied Signal, и они обязательно скажут вам, что единственным важнейшим условием успешной работы их организации является присутствие в ней талантливых руководителей» (Энн Хартманн).

В последнее время всё чаще говорится о том, что в настоящее время основным ресурсом современных компаний становится не капитал, не технологии, а таланты. Ещё в 90-е годы американские исследователи (McKinsey & Associates) предсказывали, что в их стране к 2000 году станет свободным 21% должностей топ-менеджеров и 24% должностей менеджеров среднего звена из-за отсутствия достойных претендентов. 45% мелких и 58% крупных компаний в США на данный момент не готовы найти решение о том, как справиться с кризисом лидерства.

Сейчас каждая корпорация, каждая фирма в мире пытается по-своему избежать ситуации отсутствия реальных лидеров, борется за «таланты»: создаёт максимальные условия для развития лидерских качеств у своих сотрудников, наиболее одарённых в области руководства и организации деятельности, а также привлечения в свою организацию подающих большие надежды молодых лидеров. Однако по-настоящему привлекательной для одарённых, обладающих большим потенциалом для дальнейшего развития людей становится лишь та организация, которая предоставляет максимальные возможности для их быстрого карьерного продвижения и профессионально-личностного роста.

Лидеры постоянно стремятся к новым знаниям, новым возможностям и перспективам. Такие люди просто не способны ждать, когда освободится следующая ступенька на карьерной лестнице в их компании. Они скорее найдут другого работодателя, который оценит их по достоинству и предложит более высокую должность с большей ответственностью, большими возможностями для развития и большим простором для самостоятельной деятельности.

Все ведущие мировые компании стремятся выявить у себя таких людей, заинтересовать, предоставив максимальные возможности для быстрого профессионально-личностного

роста и удержать на своих предприятиях, предложив им такую работу, в которой они смогли бы реализовать свои способности в наибольшей степени и принести максимальную пользу. Существует множество программ развития потенциальных будущих лидеров. В каждой компании эта программа – своя.

Наиболее эффективным считается метод «выращивания» собственных лидеров. Хотя и на этот счёт существуют различные точки зрения, т.к. процесс воспитания лидера является довольно сложным. За рубежом существует множество подходов к данному вопросу, разработано большое количество методик отбора и обучения работников, обладающих высоким потенциалом для дальнейшего профессионально-личностного развития, достойных в будущем занять ключевые должности в своих компаниях.

Что объединяет все существующие подходы, так это наличие единой терминологии: словосочетание Talent Pool (фонд, кладовая, сокровищница талантов) понятно представителям разных компаний из множества стран, схожи также и методики отбора. Такой «фонд» талантов формируется практически в каждой компании.

В России тоже начинают внедрять такие программы – как в масштабе отдельно взятых предприятий, так и на государственном уровне. Некоторые разрабатываются российскими специалистами (например, «Клуб лидеров»), а кое-какие предлагаются зарубежными фондами (например, «Молодые Лидеры России» – программа госдепартамента США и др.).

В нестабильных, постоянно меняющихся условиях ведения бизнеса с каждым годом всё острее звучит вопрос об организации процесса подготовки стратегического резерва предприятий – людей, способных успешно руководить основными функциональными направлениями, наиболее сложными проектами. Поэтому компании стремятся выявить у себя таких людей как можно скорее и помочь им реализовать себя, предоставив все возможности для их самовыражения. Например, проект Корпоративного университета по выявлению и развитию будущих лидеров для предприятий группы «Северсталь» выглядит так:

Цель проекта:

1. Выявить и обучить талантливых людей, работающих сегодня в группе «Северсталь», способных в будущем стать лидерами стратегических изменений на предприятиях группы, предоставив им необходимые условия для максимального развития их способностей

2. Обеспечить им поддержку в дальнейшем профессионально-личностном развитии после окончания годичной программы обучения и стажировки

В план подготовки будущих лидеров «Северстали» входят:

– годичная программа обучения и стажировки, предназначенная для талантливых людей, стремящихся к максимальной реализации собственных возможностей, достижению успеха в профессиональной сфере, способных стать авторитетными лидерами в своих подразделениях, проектных группах, готовых нести ответственность как за собственные действия, так и за действия возглавляемой ими команды;

– программа дальнейшего непрерывного профессионально-личностного развития.

Какие преимущества получают участники программы?

Программа подготовки будущих лидеров не только интересна сама по себе, но и даёт возможность получить такие преимущества, как быстрый и значительный профессионально-личностный рост, возможность заявить о себе, привлечь внимание руководства компании. Все участники программы после её прохождения зачисляются в стратегический резерв потенциальных лидеров, способных в случае необходимости занять ключевые должности на предприятиях группы этого предприятия.

Кто может стать участником данной программы?

На «Северстали» декларируют: мы ищем тех, кто готов пойти на определённый риск, взять на себя серьёзную ответственность и испытать свои силы в качестве лидеров высшего уровня, возглавив разные направления на различных предприятиях группы. К участию приглашаются все, кто уверен в том, что сможет эффективно управлять внедрением проектов стратегических изменений. Это могут быть как опытные менеджеры и

руководители, стремящиеся продемонстрировать своё уже приобретённое мастерство высшему руководству, так и молодые специалисты, находящиеся лишь на старте своей лидерской карьеры и стремящиеся к быстрому профессиональному росту».

ЛИТЕРАТУРА

1. Ермолин А. «Лига Дела», или «Идущие сами». М., 2003.
2. Пругченков А.С. и др. На службе у детства. Основы, создание и функционирование воспитательной системы «Новая Цивилизация». М.: Народное образование, 2003.
3. www.universtal.ru

РЕЗЮМЕ

Автором анализируются различные системы, направленные на развитие лидерских качеств молодежи. Целью данных систем является активное включение молодого поколения в общественную и профессиональную жизнь, формирование у него лидерской жизненной позиции, развитие молодых людей как активных, творческих личностей, способных взять на себя ответственность за решение важнейших задач тех или иных человеческих сообществ. Развитие лидерских задатков молодежи, реализуется на всех этапах функционирования педагогической системы как вуза, так и любого педагогически ориентированного сообщества, а также в сфере профессионального и свободного общения всех участников образовательного и воспитательного процесса.

SUMMARY

The author analyses various systems aimed at developing the qualities of a leader in young people. The purpose of these systems is to include young people into the social and professional life actively; to form their position of a leader in life; to train young people to become active creative persons who are able to take the responsibility for solving the most important problems of different human societies. The development of the disposition for leadership in young people is realized on all stages of the functioning of a pedagogical system as a higher educational institution, as well as any other pedagogically oriented association and in the spheres of professional and social communications between all the participants of educational and pedagogical process.